

企业用工状况的调查研究

河北科技师范学院机电工程学院 张丽坤

[摘 要]本文通过对秦皇岛市纳川电子有限公司、秦皇岛市新禹机械设备有限公司、首钢长白机械有限公司、河北晓示医疗器械有限公司等各类中小型企业 78 家单位的问卷调查和走访,对用工状况进行调查分析,发现问题,提出相应的对策建议。

[关键词]企业 用工

一、企业用工状况的调查分析

被调研的各类企业所占的比例是:国营企业占 2.4%,外资企业占 14.13%,民营企业占 70.6%,教育科研机构占 4.7%。

1、招聘毕业生时所注重的方面

表 1

因素	专业	学历	实践经验	干部背景	成绩优秀	管理能力	外语、计算机水平
比例	45%	16%	37%	40%	20%	42%	10%

综合来看,专业对口、学以致用且具有一定的组织管理能力的毕业生能得到大多数企业的认同。因此,大学生首先要做的、也是最本职的工作就是修好自己的学业,掌握扎实的专业知识,其次是要有意识地加强社会实践与工作实习方面的锻炼,逐渐地积累工作经验。而企业对大学生的外语水平、计算机应用技术等并非是最重要的(甚至是比较次要的)。

2、对招聘到的员工担心、不满的方面

表 2 大学生应加强何种素质建设的调查统计

职业道德素质	人际沟通能力	思想品德	文化修养	实干精神	诚信
42%	51.3%	36%	39.7%	53%	65%

从调查统计表 2 中我们应该认识到:大学生应高度重视加强自身职业道德、人际沟通、思想品德、文化修养、实干精神、诚信等方面的素质建设。

3、对刚入职大学生心理状况分析

通过走访我们了解到:刚入职的大学生由于受所学专业的限制,一般知识面都很窄,而且有不少企业认为大学生的实际操作水平、动手能力等与工作要求还有一定的距离。他们总是眼高手低、形成大事做不了、小事不愿做的恶习,有 73.3%的企业认为新入职大学生心态浮躁,总是强调公司能给他什么,而很少考虑自己能为公司创造什么。53.6%的企业感觉新入职大学生总是把自己定位为被别人照顾和关心的对象。新入职大学生总是习惯于等别人安排而不是主动去做某一件事情。他们对物质和生活待遇要求超出企业愿意支付的标准。这些大学生似乎已形成一种风气,他们总是喜欢把某家公司作为一个跳板,一旦有了一些经验和资本后就跳到其他更好的公司,使公司为他的付出和培养付诸东流。

4、刚入职大学生工作中表现

表 3 刚入职大学生工作中表现满意度的调查统计

状况	非常满意	满意	一般	不满意	非常不满意
比例	40%	47%	63%	1.78%	

表 4 试用期通过率统计

通过率	95%	70%~95%	50%~70%	50%以下
企业占比例	56%	33.7%	20.5%	3.7%

通过表 3、表 4 我们知道:企业对以往所招收的应届毕业生在实际工作中的表现总体来说基本满意,对大学生的工作能力表示了“认可”,但也有相当一部分大学生在试用期就被淘汰了,其原因是:现在的大学生基本上是独生子女,凡事喜欢以“我”为主,这种性格很容易习惯性地表现在工作中;在工作中太以自我为中心,不善于与人合作;工作时好高骛远,不愿意做基础性工作;遇到困难和挫折时心理承受能力又不强,所以总有极少数大学生被淘汰。如何提高大学生自己的职业适应性,尽快完成从校园人到职业者的角色转变,也是值得大学毕业生们深思的。

5、对各类证书的看法

在本次调查中,有 24%的单位选择了“很看重,会优先考虑”,选择“一般看重,有则更好”的占了 52%。因此,80%以上的企业(尤其是以技能型人才为主要招聘对象的企业)对参加过职前培训考证的大学生持有好感,尤其是对与本企业需求一致的专业证书,这部分学生的求职成功率也得到了提高。不过,应该提醒大学生的是,最好能在这股热潮中保持冷静,有选择、有目的地参加培训和考证,切忌本末倒置,为了考证而忽视本专业的学习,使自身就业竞争力出现新的失重。

近年来,人才测评和职业发展规划逐渐进入公众的视野。在评价人才测评对招聘应届毕业生的作用时,4.5%的企业认为“很大,起决定性作用”,有 31.2%的认为“较大,可帮助决策”,超过三成的企业肯定了人才测评系统对人岗匹配的重要指导作用,认为“一般,仅供参考”的占 57.8%,仅有 6.5%的认为“纯属多余”。无论如何,科学、可靠的人才测评系统已愈来愈为企业所接受,而且普遍运用在企业高级人才的选拔工作中去,随着测评系统的完善,还会有更多的企业借助测评报告来迅速了解毕业生的内在特质,从而做出录用与否的选择。

6、形式多样的招聘方式

继传统的校园招聘、人才市场招聘会,新型网络已经成为了新的招聘渠道,成为值得关注的的一个新动向。事实上,通过大型网上双向选择招聘活动或通过公司网站“在线申请”进行求职,已逐渐成为大学毕业生择业的重头戏。

表 5 企业招聘渠道选择调查统计

渠道	校园招聘	人才市场招聘会	网络招聘	报纸广告	熟人介绍
比例	75%	68%	65%	34%	22%

从表 5 我们可以得知:利用网络招聘的企业仅次于利用传统的校园招聘及人才市场招聘会的企业,通过报纸广告、借助员工或熟人介绍分列第四、第五位。同时各企业对招聘渠道的选择也表明了企业对各类招聘会参加的意愿。受到广大企业普遍欢迎和信赖的校园招聘会,其主要特点是针对性强、安全性好、成功率高。

二、企业如何留住人、培养人、用好人

首先企业在进行校园招聘时,面对面近距离的和大学毕业生进行交流与沟通,增进彼此之间较全面的了解,把农村户籍的大学毕业生作为录用的首选。因为:理论与实践的有效结合,生产工艺流程、操作原理的熟练掌握是企业的生产特点,只有他们在生产一线与操作工人一起倒班,一起摸爬滚打才能真正做到这一点。由于长期过着比较艰苦的生活,农村籍的大学毕业生,普遍具有的优点是:能吃苦耐劳、在基层安心扎根,一步一个脚印。这些既是一名大学毕业生成为企业人首先应具备的素质,也是其走向成功的必由之路。

其次是加强大学毕业生初期培训与实习。良好的开端即事业成功了一半。大学毕业生报到后,要开诚布公,以诚相待,让他们真实客观地了解公司。向大学毕业生通过培训、学习、参观等不同形式介绍公司的总体概况,既讲公司的优势,也坦诚不足。同时也要详细说明薪酬待遇、社保福利、住房补贴等大学毕业生普遍最关心的、关系到切身利益的问题,使他们确信公司的承诺是真诚有效的。

第三开展有针对性的岗前实习。其目的是使大学毕业生对本岗位的工作内容与职责产生感性的认识,解决“我的工作是什么、如何干”的问题,让他们对与工作有关的知识与技能得到了解、学习,以便进一步的加强,以达到岗前实习结束后可以独立上岗工作的要求。制定详细的培训计划和考评标准,根据“学什么,考什么”的原则,避免与实习脱节,要求大学毕业生每完成一个阶段(或一个实习单位)的实习工作均应撰写工作总结,由带队师傅、主管领导、人力资源部领导及相关人员组成考官进行考评,同时将考评结果与薪酬水平挂钩,引入激励与约束机制。

第四企业还可以结合生产效益情况、劳动力市场价位和本地的生活水平,随着我国经济的不断发展,来调整大学 (下转第 35 页)

基金项目:本文系秦皇岛市社科联 2011 年度重点应用性立项课题研究成果之二(项目编号:201105110)。

作者简介:张丽坤,女,讲师,研究方向:管理学。

表4 模糊控制规则表

EC Δu	NB	NM	NS	Z	PS	PM	PB
NB	PB	PB	PB	PB	PM	Z	Z
NM	PB	PB	PB	PB	PM	Z	Z
NS	PM	PM	PM	PS	Z	NS	NS
Z	PM	PM	PS	Z	NS	NM	NM
PS	PS	PS	Z	NS	NM	NM	NM
PM	Z	Z	NM	NB	NB	NB	NB
PB	Z	Z	NM	NB	NB	NB	NB

## 3.4 模糊算法的推理

模糊规则确定以后,接着就进行模糊推理。对三角分布隶属度函数,同时考虑简易可行,采用简易模糊推理算法。简易模糊推理算法是指在模糊控制规则的形式中,后件部分不再是模糊集合而是精确数量的推理形式,例如一个由两个模糊条件语句组成的两输入单输出的模糊控制规则为:

若  $x$  是  $A_1$  且  $y$  是  $B_1$  则  $z=z_1$

若  $x$  是  $A_2$  且  $y$  是  $B_2$  则  $z=z_2$

## 3.5 解模糊及模糊控制器查询表的建立

本文考虑到输出模糊隶属度函数基本对称,兼顾理论计算的精确性与编程实现的简洁性,采用模糊控制系统中应用较为广泛的加权平均法进行解模糊。加权平均法计算公式为式(2)所示。

$$u^* = \frac{\sum \mu_{U_i}(w_i) \times w_i}{\sum \mu_{U_i}(w_i)} \quad (2)$$

其中,  $U_i$  以为各输出量模糊子集,  $\mu_{U_i}(w_i)$  和  $w_i$  为其隶属度函数质心和隶属度值。  $u^*$  为精确输出量。

对于本文中的离散化形式的输出量模糊矢量而言,其输出模糊子集可表示为:

$$U = \frac{\mu_1}{-2} + \frac{\mu_2}{-1} + \frac{\mu_3}{0} + \frac{\mu_4}{1} + \frac{\mu_5}{2} \quad (3)$$

则解模糊的计算方法可采用以下形式:

$$u^* = \frac{\mu_1 \times (-2) + \mu_2 \times (-1) + \mu_3 \times (0) + \mu_4 \times (1) + \mu_5 \times (2)}{\sum_{i=1}^5 \mu_i} \quad (4)$$

通过上述的具体计算过程,即可得到模糊控制器输入量  $e^*$  和  $ec^*$  所对应的精确输出  $u^*$ 。由此,建立起模糊控制器的查询表如表5所示。

表5 模糊控制查询表

EC Δu	-3	-2	-1	0	1	2	3
-3	3	3	3	3	2	0	0
-2	3	3	3	3	2	0	0
-1	2	2	2	1	0	-1	-1
0	2	2	1	0	-1	-2	-2
1	1	1	0	-1	-2	-2	-2
2	0	0	-2	-3	-3	-3	-3
3	0	0	-2	-3	-3	-3	-3

## 4、PLC 主模块的模糊控制输出算法

根据以上研究结论,模糊控制算法的输出  $\Delta u$  就是查表5所示的输出量。由于电阻炉的加热强度是由固态继电器发出0到100的脉冲的个数来控制的,所以增量  $\Delta u$  要乘上一个比例因子  $K_u$ ,设定  $K_u=3$ 。

$$y(k) = y(k-1) + K_u \Delta u \quad (5)$$

其中,输出控制信号初始值  $y(0)$  设定为50个脉冲。

## 5. 结论

对于电阻炉这种具有大时滞、非线性、难以建立精确数学模型的对象,本文提出的控制方法较为简洁,响应较快,能在不依赖被控对象精确数学模型的情况下,得到较为满意的控制效果,解决了电阻炉的温控问题。当然,模糊控制策略也有其一定的针对性和局限性,当对复杂系统要获得高精度、快速性和跟踪性都好的控制品质时,往往需要将模糊控制和PID控制、自适应控制、鲁棒控制、变结构控制等策略综合使用,通过动态控制特性上的互补,来得到满意的效果。

## 参考文献

- [1] 王晓丽,赫娜.一种FUZZY-PID复合控制器在过热温控制中的仿真研究[J].电力科学与工程,2006.3
- [2] 贺艳秋,黄大贵.电阻炉FuzzyPID温度控制系统[J].机械电子工程,2006.2
- [3] 张文修.模糊控制与模糊系统[M].西安:西安交通大学出版社,1998
- [4] FX1S,FX1N,FX2N,FX2NC系列编程手册[M].三菱自动化,2003
- [5] 钟肇新,范建东.可编程序控制器原理及应用[M].广州:华南理工大学出版社,2002

(上接第32页) 社会落得如此的悲惨命运。安娜卧轨而死,从另外一个意义上来说是赞美安娜,她誓死不做“奴隶”,她愿为自由、幸福而生。如果不能获得新生活,就甘愿去死。安娜的死,虽然是软弱的,但毕竟是对黑暗社会的控诉和抗议。所以她的死,不仅没有引起人们对她的厌恶和鄙视;相反地,赢得了人们的同情和赞许。

伟大作家陀思妥耶夫斯基评论说:“这是一部尽善尽美的艺术杰作,现代欧洲文学中没有一部同类的东西可以和它相比。”他甚至称托尔斯泰为“艺术之神”。而书中的女主人公安娜·卡列尼娜则成为世界文学史上最优美丰满的女性形象之一。这个资产阶级妇女解放的先锋,以自己的方式追求个性的解放和真诚的爱情。虽然由于制度的桎梏,她只能以失败而告终。但她以内心体验的深刻与感情的强烈真挚,以蓬勃的

生命力和悲剧性命运而扣人心弦。

## 注释

引文出自北京外语教学与研究出版社2000年出版的《安娜·卡列尼娜》。

## 参考文献

- [1] 金元浦.外国文学史[M].上海:华东师范大学出版社,2004.
- [2] 郑克鲁.外国文学史[M].北京:高等教育出版社,2004.
- [3] 赵莹.安娜·卡列尼娜的形象及悲剧根源的现代解读[J].辽宁师范大学学报,2006(1)

## 参考文献

- [1] 秦皇岛市人事局.2010年我市人才需求明显增长.秦皇岛市人事局网站,2010年12月.
- [2] 张建琦,汪凡.民营企业职业经理人流失原因的实证研究——对广东民营企业职业经理人流失倾向的检验分析[J].管理世界,2003,(09).
- [3] 王忠民,陈继祥,续洁丽.试论影响员工离职的若干组织因素[J].管理现代化,2001,(05).
- [4] 刘颖,林庆栋,凌文铨.国有企业员工离职倾向的影响因素分析及建议[J].江苏商论,2006,(04).

(上接第33页) 毕业生的薪酬标准,使得薪酬水平体现“十年寒窗”的价值,对外也具有一定的竞争力。

第五是培养大学毕业生对公司的归属感,以感情留人。大学毕业生是有理想、有思想、有抱负的人群,是受过高等教育的知识分子,也是一群讲道理有感情的人,因此企业应通过本身的制度建设,建立起一套科学合理的劳动、人事、分配制度,给员工创造待遇和事业发展的平台,而且还应通过建设企业文化,形成重人才、用人才的价值观念,真正树立以人为本的理念,增强员工对企业的归属感和忠诚度,从而使符合公司发展需要的具有胜任能力的人才得到保留和培养,这样,会产生“双赢”效果,即以发展促制度建设,抓好制度建设促发展。